

Plāna sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2018.-2020.gadam sasaiste ar plānošanas dokumentiem un normatīvajiem aktiem

I Starptautiskie dokumenti:

1) ANO **Vispārējā cilvēktiesību deklarācija** (Latvijā spēkā no 1990.gada 4.maija), **Starptautiskais pakts par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām** (Latvijā spēkā no 1992.gada 14.jūlija) nosaka vispārējās cilvēka pamattiesības un paredz to īstenošanu bez jebkādas diskriminācijas, t.sk. uz dzimuma pamata.

2) ANO **Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām** (Latvijā spēkā no 1992.gada 14.jūlija) paredz, ka tajā pasludinātās tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas - neatkarīgi no rases, ādas krāsas, dzimuma, valodas, reliģijas, politiskās vai citas pārliecības, tautības vai sociālās izcelšanās, mantiskā stāvokļa, dzimšanas vai citiem apstākļiem.

3) **Pekinas Rīcības platforma** - programmas sieviešu stāvokļa uzlabošanai (Latvija parakstījusi 1995.gada 15.septembrī) mērķis ir novērst visus šķēršļus sieviešu aktīvai līdzdalībai visās sabiedriskās un privātās dzīves jomās, ieņemot pilnu un līdztiesīgu lomu ekonomisko, sociālo, kultūras un politisko lēmumu pieņemšanā. Pekinas Rīcības platformā ir uzsvērts, ka sieviešu un vīriešu līdztiesība ir cilvēktiesību jautājums un arī sociālā taisnīguma priekšnoteikums, tā ir arī nepieciešams pamatnosacījums līdztiesībai, attīstībai un mieram. Šajā dokumentā kā specifiskās uzmanības sfēras ir noteiktas: 1) esošā un pieaugošā sieviešu nabadzības nasta; 2) izglītības un apmācības satura nevienlīdzība un neatbilstība, kā arī nevienlīdzīga to pieejamība; 3) veselības aprūpes un līdzīgu pakalpojumu nevienlīdzība un neatbilstība, kā arī nevienlīdzīga to pieejamība; 4) vardarbība pret sievietēm; 5) bruņotu un cita veida konfliktu ietekme uz sievietēm, ieskaitot ārvalsts okupāciju; 6) nevienlīdzība ekonomiskajās struktūrās un ekonomiskajā politikā, visās ražošanas formās, kā arī pieejā resursiem; 7) nevienlīdzība starp sievietēm un vīriešiem visu līmeņu varas struktūrās un lēmumu pieņemšanā; 8) nepilnīgi mehānismi visos līmeņos, lai veicinātu sieviešu stāvokļa uzlabošanu; 9) respekta trūkums un neadekvāts atbalsts sieviešu cilvēktiesību aizstāvībai; 10) stereotipu veidošana par sievietēm un nevienlīdzīga pieeja sievietēm visiem komunikācijas līdzekļiem, tai skaitā masu medijiem; 11) dzimumu nevienlīdzības dabas resursu pārvaldē un vides aizsardzībā; 12) esošā diskriminācija pret meitenēm un viņu cilvēktiesību pārkāpšana, paredzot katrā no šīm sfērām noteiktus stratēģiskos mērķus un nepieciešamās rīcības virzienus dažāda līmeņa organizācijām, tai skaitā, nacionālajām valdībām.

4) ANO Ģenerālajā asamblejā 2015.gadā 12.augustā pieņemtā **rezolūcija par ilgtspējīgas attīstības programmu 2030.gadam**, kurā starp 17 ilgtspējīgas attīstības mērķiem un 169 apakšmērķiem viens mērķis tiešā veidā ir veltīts dzimumu līdztiesības nodrošināšanai (5.mērķis „Panākt dzimumu līdztiesību un nodrošināt pilnvērtīgas iespējas (iespējīnāt) visām sievietēm un meitenēm”), paredzot visu veidu diskriminācijas, vardarbību un kaitīgu praksi pret visām sievietēm un meitenēm izskaušanu; bezmaksas aprūpes un mājāsaimniecības darbu atzīšanu un novērtēšanu, nodrošinot atbalstošus pakalpojumus un politiku; sieviešu līdzdalības un vienlīdzīgas iespējas uzņemties līderību visos lēmumu pieņemšanas līmeņos nodrošināšanu; vispārējās piekļuves seksuālajai un reproduktīvajai veselībai un reproduktīvajām

tiesībām nodrošināšanu; vienlīdzīgu tiesību uz saimnieciskajiem resursiem nodrošināšanu; pamattehnoloģiju un jo īpaši informācijas un sakaru tehnoloģijas izmantošanas palielināšanu, lai veicinātu pienācīgu iespēju nodrošināšanu sievietēm; pārdomātas politikas un izpildāmu tiesību aktu dzimumu līdztiesības veicināšanai un pienācīgu iespēju nodrošināšanai visām sievietēm un meitenēm visos līmeņos pieņemšanu.

5) ANO Konvencija par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu, kas tika pieņemta ANO Ģenerālajā Asamblejā 1979. gada 18.decembrī, nosakot starptautiski vienotu sieviešu cilvēktiesību standartu, Latvijā stājās spēkā 1992.gada 14.maijā. Tai pievienojoties, Latvija uzņēmusies veicināt sieviešu un vīriešu līdztiesību visās dzīves jomās, izmainot sieviešu un vīriešu sociālās un kultūras uzvedības modeļus ar mērķi izskaust dzimumu aizspriedumus un no tiem izrietošas negatīvās prakses.

6) Līgums par ES (2. pants un 3. panta 3. punkts) nosaka, ka ES ir dibināta, pamatojoties uz vērtībām, kas respektē cilvēka cieņu, brīvību, demokrātiju, vienlīdzību, tiesiskumu un cilvēktiesības, tostarp minoritāšu tiesības. Šīs vērtības dalībvalstīm ir kopīgas sabiedrībā, kur valda plurālisms, tolerance, taisnīgums, solidaritāte un kur nav diskriminācijas, kā arī valda sieviešu un vīriešu līdztiesība. ES darbība ir vērsta uz to, lai apkarotu sociālo atstumtību un diskrimināciju un veicinātu sociālo taisnīgumu un aizsardzību, sieviešu un vīriešu līdztiesību, paaudžu solidaritāti un bērnu tiesību aizsardzību.

7) Līgumā par ES darbību (8., 10., 157. pants) ir noteikts, ka nosakot un īstenojot savu politiku un veicot savas darbības, ES tiecas novērst nevienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem un sekmēt vienlīdzību, tiecas apkarot diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ. Līgums paredz, ka visas dalībvalstis nodrošina to, lai tiktu ievērots princips, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu.

8) ES Pamattiesību harta nosaka diskriminācijas aizliegumu dalībvalstīs, tostarp arī dzimuma dēļ (21.pants), kā arī uzliek par pienākumu nodrošināt vīriešu un sieviešu līdztiesību visās jomās un pasaka, ka līdztiesības princips neliedz saglabāt vai noteikt pasākumus, kuri paredz īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētam dzimumam kādā jomā (23.pants).

9) Parakstot Eiropas Sociālo hartu (Latvijā spēkā no 2002.gada 2.marta), Latvija līdztekus citiem nosacījumiem ir apņēmusies atzīt strādājošo vīriešu un sieviešu tiesības uz vienlīdzīgu samaksu par vienlīdzīgas vērtības darbu, nodrošināt strādājošo sieviešu tiesības uz maternitātes aizsardzību, kā arī nodrošināt tiesības strādājošajiem ar ģimenes saistībām uz vienlīdzīgām iespējām un vienlīdzīgu attieksmi. Visu hartā ratificēto tiesību ievērošana valstij ir jānodrošina bez diskriminācijas rases, krāsas, dzimuma, valodas, reliģijas, politikas vai atšķirīgu uzskatu, nacionālās izcelsmes, sociālās izcelsmes, veselības, saistības ar nacionālajām minoritātēm, dzimšanas vai citu iemeslu pamata.

10) Eiropas Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija (Latvijā spēkā no 1997.gada 27.jūnija) nosaka, ka tajā minēto tiesību un brīvību īstenošana tiek nodrošināta bez jebkādas diskriminācijas - neatkarīgi no dzimuma, rases, ādas krāsas, valodas, reliģijas, politiskajiem vai citiem uzskatiem, nacionālās vai sociālās izcelsmes, saistības ar kādu nacionālo minoritāti, mantiskā stāvokļa, kārtas vai cita stāvokļa.

11) Eiropas harta dzimumu līdztiesības īstenošanai pašvaldībās paredz pašvaldību apņemšanos ievērot sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju

principu reģionālajā politikā, kā arī nosaka pienākumu izstrādāt saskaņotu līdztiesības veicināšanas rīcības plānu, iesaistot tā izstrādē un īstenošanā iespējami plašāku vietējo institūciju un organizāciju loku. Jāatzīmē, ka Skrundas novada pašvaldība ir ne vien vienīgā pašvaldība Latvijā, bet arī vienīgā pašvaldība Baltijā, kas hartu ir parakstījusi.

12) Eiropas Padomes konvencijā par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu (Stambulas konvencija) noteikts dalībvalstu pienākums risināt vardarbības pret sievieti straujo izplatību un aktīvi iesaistīties tās novēršanā, kā arī sniegt vardarbības upurēm nepieciešamo atbalstu un palīdzību. Konvencijas dalībvalstis apņemas aizsargāt sievietes pret jebkāda veida vardarbību, vienlaikus tās tiek mudinātas piemērot aizsargājošo sistēmu arī attiecībā uz bērniem, vīriešiem un veciem cilvēkiem, kas ir pakļauti vardarbībai ģimenē.

13) Eiropas Padomes stratēģijas 2014.-2017.gadam kopējais mērķis ir vērsts uz sieviešu tiesību un iespēju stiprināšanu un dzimumu līdztiesības politikas efektīvu īstenošanu visās Eiropas Padomes dalībvalstīs. Stratēģijā ir noteikti pieci stratēģiskie mērķi: dzimumu stereotipu un seksisma apkarošana, vardarbības pret sievieti novēršana, sieviešu līdztiesīga piekļuve tiesiskai aizsardzībai, sieviešu un vīriešu līdztiesīga iesaiste lēmumu pieņemšanas procesos un dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošana dažādās jomās.

14) Eiropas Padomes Dzimumu līdztiesības stratēģijas 2018.-2023.gadam projektā dzimumu stereotipu un seksisma apkarošana, vardarbības pret sievietēm novēršana un apkarošana un dzimumu līdztiesības principu integrēšana visās politikas jomās ir izvirzītas kā vieni no ES dzimumu līdztiesības politikas pamatmērķiem attiecīgajā periodā.

15) Sociālo investīciju pakotnes pavadošajos dokumentos dalībvalstis tiek aicinātas risināt tās problēmas, kas noteiktam dzimumam rada nelabvēlīgākus apstākļus, piemēram, zemākas līdzdalības iespējas darba tirgū, nepietiekami aprūpes pakalpojumi, kas sievietēm liedz iesaistīties nodarbinātībā un sabalansēt darba un ģimenes dzīvi, elastīgu nodarbinātības formu trūkums, darba samaksas atšķirības sievietēm un vīriešiem, kas ilgtermiņā rezultējas būtiskās atšķirībās pensijās sievietēm un vīriešiem un paaugstina nabadzības un sociālās atstumtības risku, īpaši gados vecākām sievietēm.

16) Eiropas Dzimumu līdztiesības pakts 2011.-2020.gadam uzsver līdztiesības nodrošināšanu starp sievietēm un vīriešiem nodarbinātības un sociālās aizsardzības jomā, lai sasniegtu stratēģijas Eiropa 2020 mērķus nodarbinātības, izglītības un nevienlīdzības mazināšanā, tādā veidā palielinot Eiropas darbaspēka ražīgo potenciālu, kā arī uzsver sieviešu un vīriešu darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespēju nodrošināšanu visas dzīves laikā un mazinātu uz dzimumu balstītas saistītas vardarbības formas, kas ir iekļaujošas izaugsmes priekšnoteikums.

17) EK dokumentā „Stratēģiskā iesaistīšanās dzimumu līdztiesības veicināšanā 2016.-2019.gadā” noteiktas prioritārās jomas dzimumu līdztiesības politikas ietvarā - sieviešu līdzdalības darba tirgū palielināšana un sieviešu un vīriešu vienlīdzīgas ekonomiskās neatkarības veicināšana; vīriešu un sieviešu darba samaksas, ieņēmumu un pensijas atšķirības samazināšana, tādējādi apkarojot arī sieviešu nabadzību; sieviešu un vīriešu līdztiesības lēmumu pieņemšanas procesā veicināšana; ar dzimumu saistītas vardarbības apkarošana un šādas vardarbības upuru aizsargāšana un atbalstīšana; dzimumu līdztiesības un sieviešu tiesību ievērošanas sekmēšana visā pasaulē.

18) Stratēģiskais ietvars Izglītība un apmācība 2020, nosaka četrus virzienus, kuros ES līmenī tiek veidots politikas ietvars izglītībā, kā atbalsts nacionālajām politikām, uzsverot mūžizglītības lomu, izglītības efektivitāti un kvalitāti, veicinot

līdztiesību, sociālo kohēziju un aktīvu pilsonisko līdzdalību, kā arī uzlabojot radošumu un inovācijas, uzņēmējdarbības prasmes visos izglītības līmeņos.

19) Latvijas prezidentūras izstrādātajos **Padomes secinājumos „Vienlīdzīgas ienākumu gūšanas iespējas sievietēm un vīriešiem – sieviešu un vīriešu pensiju atšķirības novēršana”** dalībvalstis tiek aicinātas izstrādāt visaptverošus pasākumus, ar ko novērš visus dažādos sieviešu un vīriešu pensiju atšķirības cēloņus.

20) Eiropas Padomes secinājumos „Sievietes un nabadzība” dalībvalstis tiek aicinātas īstenot pasākumus sieviešu nabadzības mazināšanai, integrēt sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju aspektu sociālās iekļaušanas stratēģijās, mazināt sabiedrībā valdošos stereotipus par dzimumu lomām, kā arī nodrošināt regulāru politikas uzraudzību un novērtēšanu.

21) Eiropas Parlamenta un Padomes 2006.gada 5.jūlija Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos.

22) Padomes 2010.gada 8.marta direktīva 2010/18/ES, ar ko īsteno pārskatīto BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP un ETUC pamatnolīgumu par vecāku atvaļinājumu un atceļ direktīvu 96/34/EK.

23) Padomes 2000.gada 27.novembra Direktīva 2000/78/EK, kas nosaka kopēju sistēmu vienādei attieksmei pret nodarbinātību un profesiju;

24) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2010/41/ES (2010. gada 7. jūlijs) par to, kā piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā, un ar kuru atceļ Padomes Direktīvu 86/613/EEK.

25) Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) Nr. 1303/2013 (2013. gada 17. decembris), ar ko paredz kopīgus noteikumus par Eiropas Reģionālās attīstības fondu, Eiropas Sociālo fondu, Kohēzijas fondu, Eiropas Lauksaimniecības fondu lauku attīstībai un Eiropas Jūrlietu un zivsaimniecības fondu un vispārīgus noteikumus par Eiropas Reģionālās attīstības fondu, Eiropas Sociālo fondu, Kohēzijas fondu un Eiropas Jūrlietu un zivsaimniecības fondu un atceļ Padomes Regulu (EK) Nr. 1083/2006, 7.pants.

26) Padomes Direktīva 2004/113/EK (2004.gada 13. decembris), ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu.

27) Padomes Direktīva 79/7/EEK (1978.gada 19.decembris) par pakāpenisku vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos.

28) ANO Sieviešu diskriminācijas izskaušanas komitejas 2004.gada rekomendācijās¹ Latvija aicināta nostiprināt nacionālos mehānismus dzimumu līdztiesības jomā, skaidri nosakot iesaistīto institūciju pilnvaras un pienākumus, un savstarpējo mijiedarbību, nostiprināt pēc dzimuma dalītu datu vākšanas sistēmu, risināt jautājumu par vardarbību pret sievieti ģimenē un sabiedrībā, atzīstot to par cilvēktiesību pārkāpumu, pastiprināt centienus dzimumu stereotipizācijas izskaušanā un meiteņu un zēnu izglītības izvēles iespēju nodrošināšanā u.c.

29) EK Ieteikums [2014/124/ES](#) (2014.gada 7.marts) par to, kā ar pārredzamības palīdzību nostiprināt principu par vienādu darba samaksu sievietēm un vīriešiem.

30) Eiropas Padomes Ministru komitejas 2007.gada rekomendācijām par dzimumu līdztiesības principu integrēšanu izglītībā (*Recommendation*

¹ United Nations Committee on the Elimination of Discrimination against Women (2004): Concluding observations. 50., 54., 56., 66. un turpmākie ieteikumi. Oficiālais tulkojums latviešu valodā pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=102185>.

CM/Rec(2007)13 of the Committee of Ministers to member states on gender mainstreaming in education), kurās uzsvēta nepieciešamība veicināt zēnu un meiteņu, sieviešu un vīriešu līdzvērtīgu iesaisti izglītībā un akadēmiskās karjeras izvēlē, kā arī veicināt mācību personāla izpratni par nepieciešamību ievērot dzimumu aspektu mācību procesā.

31) Eiropas Padomes Ministru komitejas 2007.gada rekomendācijās par dzimumu līdztiesības standartiem un mehānismiem (*Recommendation CM/Rec(2007)17 of the Committee of Ministers to member states on gender equality standards and mechanisms*) dalībvalstis aicinātas tiekties uz juridisku un faktisku sieviešu un vīriešu līdztiesības sasniegšanu un dzimumu līdztiesības integrētās pieejas īstenošanu izglītībā, politikā, ekonomikā, kā arī plašsaziņas līdzekļu, vardarbības novēršanas, darba un privātās dzīves saskaņošanas u.c. jomās.

32) Eiropas Padomes Ministru komitejas 2013.gada rekomendācijās par dzimumu līdztiesību masu medijos (*Recommendation CM/Rec(2013)1 of the Committee of Ministers to member states on gender equality and media*) uzsvēta nepieciešamība veicināt sabiedrības mediju pratību sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju jautājumos.

33) OECD 2013.gada rekomendācijas par dzimumu līdztiesību izglītībā, nodarbinātībā un uzņēmējdarbībā.

34) OECD 2015.gada rekomendācijas par dzimumu līdztiesību sabiedriskajā dzīvē.

II Nacionāla līmeņa dokumenti:

1) **Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģijā līdz 2030** (*Saeimas paziņojums, apstiprināta Saeimas 2010.gada 10.jūnija sēdē*) kā viens no stratēģiskajiem principiem ir definēta tolerance, kas paredz visu veidu sociālās atstumtības un diskriminācijas mazināšanu, ieskaitot ienākumu nevienlīdzību, vecuma un dzimuma diskrimināciju darba tirgū, etniskos aizspriedumus un lingvistiskās institucionālās barjeras. Prioritātes „Ilgttermiņa ieguldījumi cilvēkkapitālā” ietvaros plānotais rīcības virziens „Depopulācijas risku mazināšana” izceļ nepieciešamību palielināt vecāku iespējas atgriezties darbā un saskaņot darba un ģimenes dzīvi, piemēram, popularizējot mūsdienīgas, elastīgas darba formas (e-darbs, attālinātais darbs, nepilna laika darbs u.c.) vecākiem ar maziem bērniem. Savukārt prioritātes „Iespēju vienlīdzība un vidusslāņa veidošanās” rīcības virziens „Darba tirgus pieejamība un diskriminācijas mazināšana” kā priekšnosacījumu pilnvērtīgai Latvijas cilvēkkapitāla izmantošanai norāda visu veidu diskriminācija darba tirgū – etniskā, dzimuma (gan sieviešu, gan vīriešu) un vecuma diskriminācija, kā arī diskriminācija pret cilvēkiem ar funkcionāliem traucējumiem mazināšanu, lai palielinātu diskriminācijas riskiem pakļauto sociālo grupu darba un ienākumu drošību. Kā iespējamie risinājumi diskriminācijas mazināšanai tiek piedāvāti: atbalsts uzņēmumiem un NVO, kas īsteno diskriminācijas novēršanas pasākumus, un sabiedrības informēšana par sociālo dažādību, lai stiprinātu toleranci un mazinātu diskriminācijas gadījumu biežumu.

2) **NAP 2014-2020** (*Saeimas paziņojums, apstiprināts Saeimas 2012.gada 20.decembra sēdē*) prioritātes „Cilvēka drošumspeja” ietvaros noteiktajos rīcības virzienos „Stabili pamati tautas ataudzei”, „Vesels un darbaspējīgs cilvēks” uzsver vairākus dzimumu līdztiesības politikas kontekstā būtiskus aspektus – vardarbības novēršana ģimenē un skolās, nepieciešamā atbalsta sniegšana krīzes situācijās, kas saistītas ar dzimumu vardarbību, kompleksas ģimenes atbalsta sistēmas veidošana, lai veicinātu darba un ģimenes dzīves savienošānu, veselīga dzīvesveida veicināšanu un

savlaicīgu slimību diagnostiku, veselības riska faktoru ietekmes mazināšanu. Īpaši starp mērķiem veselības jomā tiek norādīti veselīgi nodzīvotu mūža gadu vīriešiem un sievietēm paaugstināšana.

3) Izglītības attīstības pamatnostādņu 2014.-2020.gadam (*Saeimas paziņojums, apstiprinātas Saeimas 2014.gada 22.maija sēdē*) viens no apakšmērķiem ir paaugstināta izglītības vides kvalitāte, pilnveidojot saturu un attīstot atbilstošu infrastruktūru. Šī apakšmērķa sasniegšanas viens no nosacījumiem ir iekļaujošās izglītības principa iedzīvināšana, kas paredz vienādu iespēju neatkarīgi no izglītojamo vajadzībām un spējām, mantiskā, sociālā stāvokļa, rases, tautības, dzimuma, reliģijas un politiskās pārliecības, veselības stāvokļa, dzīvesvietas un nodarbošanās pieejamā, cenošā un atbalstošā vidē. Līdztekus starp pedagogiem nepieciešamajām kompetences attīstības jomām tiek uzsvērta arī vardarbības problemātikas risināšana. **Izglītības attīstības pamatnostādņu 2014.-2020. gadam īstenošanas plānā 2015.-2017. gadam** (*MK 2015.gada 29.jūnija rīkojums nr.331*) ir paredzēta virkne izglītības vidi uzlabojošu pasākumu, kuru ieviešana balstās uz iekļaujošas izglītības pamatprincipu.

4) Ģimenes valsts politikas pamatnostādnes 2011. – 2017.gadam (*MK 2011.gada 18.februāra rīkojums nr.65*) virsmērķis ir ģimenes stabilitātes, labklājības vecināšana un dzimstības sekmēšana, kura sasniegšanai tiek izvirzīti vairāki rīcības virzieni, kas skar darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespēju nodrošināšanu, vardarbības ģimenē mazināšanu un ar ģimenes plānošanas un seksuālo un reproduktīvo veselību saistītiem jautājumiem. Kā viens no ģimenes politikas pamatprincipiem ir noteikts vecāku līdztiesības princips – abiem vecākiem tiek nodrošinātas vienlīdzīgas iespējas kā iesaistīties bērnu aprūpē, tā realizēt sevi profesionāli. **Rīcības plāna pamatnostādņu „Ģimenes valsts politikas pamatnostādnes 2011. – 2017.gadam” īstenošanai 2015. – 2017.gadam** (*MK 2016.gada 3.februāra rīkojums nr.115*) projektā 3.rīcības virziena ietvaros ir iekļauta virkne pasākumu, kas veicina atbalstu vecāku pienākumu īstenošanai, dažādojot darba un ģimenes dzīves saskaņošanas iespējas, mazinot šķēršļus preču, pakalpojumu un vides pieejamībai ģimenēm.

5) Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādnes 2014.-2020.gadam (*MK 2015.gada 12.maija rīkojums nr.244*) balstās uz virkni pamatprincipu, starp kuriem ir minēti: vienlīdzīgu iespēju princips, paredzot visu personu vienlīdzīgas iespējas darba tirgū veicināšanu neatkarīgi no vecuma, dzimuma vai invaliditātes esamības, un nodarbinātības iespēju uzlabošanu nepietiekami pārstāvētajām iedzīvotāju grupām (piemēram, mazkvalificētajiem, jauniešiem, sievietēm, gados vecākiem iedzīvotājiem). Kā būtiskākās risināmās problēmas sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanā tiek minētas – horizontālā un vertikālā dzimumu segregācija dažādās nozarēs un profesijās, vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirības, kas ietekmē personas materiālo nodrošinājumu pēc pensionēšanās vecuma sasniegšanas, ģimenes un darba dzīves savienošanas iespējas, pienākumu sadalījums ģimenē. Kā viens no politikas mērķiem ir noteikta darba samaksas atšķirību starp sievietēm un vīriešiem samazināšana.

6) Pamatnostādnes Sociālo pakalpojumu attīstībai 2014.-2020.gadam (*MK 2013.gada 4.decembra rīkojums nr.589*) tiek uzsvērta sociālo pakalpojumu nozīme kontekstā ar sociālo pakalpojumu saņēmēju ģimenes locekļu integrāciju darba tirgū un ģimenes un darba dzīves savienošanu, kā arī rīcības virzienu „Deinstitutionalizācija” un „Sabiedrībā balstīti, pēctecīgi un klienta vajadzībām atbilstoši sociālie pakalpojumi” ietvaros ir plānoti vairāki pasākumi vardarbības prevencijai, sociālajai rehabilitācijai un iesaistīto speciālistu kompetences celšanai.

7) Profesionāla sociālā darba pamatnostādnes 2014. - 2020.gadam (MK 2013.gada 18.decembra rīkojums nr.652) kā vienu no politikas īstenošanas pamatprincipiem nosaka sociālā taisnīguma principu, paredzot diskriminācijas izaicināšanu, dažādības atzīšanu, resursu taisnīgu izlietošanu, netaisnīgu politiku un prakšu izaicināšanu.

8) Nacionālās identitātes, pilsoniskās sabiedrības un integrācijas politikas pamatnostādnes 2012.–2018.gadam (MK 2015.gada 25.februāra rīkojums nr.102) Latvijas iedzīvotāju informētības un izpratnes līmeņa paaugstināšanās par diskriminācijas un iecietības jautājumiem ir noteikta starp sasniedzamajiem politikas rezultātiem, 1.3. rīcības virziena „Veicināt sociāli atstumto grupu iekļaušanos sabiedrībā un novērst diskrimināciju” 1.3.2.uzdevuma „Informēt sabiedrību un apmācīt dažādu palīdzīgo profesiju speciālistus par iecietību un sociālo atstumtību, starpkultūru kompetencēm, tiesu praksi attiecībā uz diskrimināciju” ietvaros paredzot virkni izglītojošu un informējošu pasākumu, lai skaidrotu diskriminācijas aspektus, atklātu diskriminācijas gadījumus un sekmētu to preventīvu atpazīšanu un risināšanu.

9) Sabiedrības veselības pamatnostādnes 2014.–2020.gadam (MK 2014.gada 14.oktobra rīkojums nr.589) kā viens no politikas pamatprincipiem ir „Vienādas tiesības un iespējas visiem”, kas nosaka, ka ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības saņemt nepieciešamos veselības veicināšanas un aprūpes pakalpojumus valstī pieejamo personāla, tehnisko un finanšu resursu ietvaros, normatīvajos aktos noteiktā apjomā un kārtībā, neatkarīgi no dzimuma, vecuma, rases, valodas, reliģiskās pārliecības, seksuālās orientācijas, politiskajiem vai citiem uzskatiem, sociālās izcelšanās, tautības, izglītības, sociālā un mantiskā stāvokļa, nodarbošanās veida un citiem apstākļiem. Balstoties uz pamatnostādņēm identificētajām atšķirībām vīriešu un sieviešu veselību un saslimtību raksturojošos rādītājos, kā sasniedzamais politikas rezultāts ir noteikts „Palielinājies jaundzimušo vidējais paredzamais mūža ilgums, mazinoties atšķirībām pa dzimumiem”, kā arī 1.rīcības virziena „Partnerības un starpnozaru sadarbības nodrošināšana, veicot vienlīdzīgas veselības iespējas visiem iedzīvotājiem”, 3.rīcības virziena „Grūtnieču un bērnu veselības uzlabošana” un 4.rīcības virziena „Traumatisma un vides risku ietekmes mazināšana uz sabiedrības veselību” ietvaros ir plānoti vairāki mērķēti izglītojoši un informatīvi pasākumi, ņemot vērā dzimumu atšķirības.

10) Veselības aprūpes pakalpojumu onkoloģijas jomā uzlabošanas plānā 2017.-2020.gadam (MK 2017.gada 31.maija rīkojums nr.269) ir noteikti uz dzimumu atšķirību mazināšanu un specifiskās situācijas izvērtējumu balstīti mērķi, kā arī informatīvi un izglītojoši pasākumi, ņemot vērā dzimumu atšķirības.

11) Partnerības līguma ES investīciju fondu 2014.–2020.gada plānošanas periodam (MK 2014.gada 19.jūnija rīkojums nr.313), **darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība”** tematiskā mērķa „Veicināt sociālo iekļaušanu, apkarot nabadzību un jebkādu diskrimināciju” 9.1.ieguldījumu prioritātes „Aktīva iekļaušana, tostarp lai veicinātu vienlīdzīgas iespējas un aktīvu līdzdalību un uzlabotu nodarbināmību” ietvaros paredzēti pasākumi, lai novērstu šķēršļus piekļuvei darba tirgum dažādiem diskriminācijas un sociālās atstumtības riskiem pakļautajām iedzīvotāju grupām. Savukārt EK regulu priekšlikumos noteikto horizontālā principa elementu – dzimumu līdztiesība, nediskriminācija, pieejamība – ievērošanas nodrošināšanai ir nostiprināts institucionālais ietvars horizontālā principa „Vienlīdzīgas iespējas” un veicamās darbības katrā ES investīciju fondu programmu cikla posmā – plānošanā, ieviešanā, uzraudzībā un novērtēšanā.

12) Cilvēku tirdzniecības novēršanas pamatnostādņu 2014.-2020.gadam (MK 2014.gada 21.janvāra rīkojums nr.29) mērķis ir novērst un apkarot cilvēku

tirdzniecību, aizsargāt un palīdzēt cilvēku tirdzniecības upuriem, pilnībā ievērojot viņu cilvēktiesības, un veicināt starpnozaru sadarbību šī mērķa sasniegšanai. Būtiskākie darbības virzieni ir informēšanas un izglītošanas pasākumi gan iesaistītajām institūcijām, gan sabiedrībai, gan riska grupām, kā arī atbalsta pasākumi cietušajām personām. Pamatnostādnes starp riska grupām kļūt par cilvēku tirdzniecības upuri ir identificētas jaunas sievietes, vientuļās mātes, bezdarbnieki, personas no daudz bērnu un maznodrošinātām ģimenēm, bērnu namiem un sociālās aprūpes iestādēm, personas ar zemu izglītības līmeni un kredītsaistībām.

13) Ieslodzīto resocializācijas pamatnostādnes 2015.-2020.gadam (MK 2015.gada 24.septembra rīkojums nr.580) paredz pasākumus, kas notiesājumiem, kam soda izciešanas beigās noteikts augsts atkārtota vardarbīga vai seksuāla nozieguma risks, nodrošina preventīvu uzraudzību.

14) Latvijas mediju politikas pamatnostādnes 2016.-2020.gadam (MK 2016.gada 8.novembra rīkojums nr.667) paredz radīt mediju darbībai labvēlīgus apstākļus, nodrošinot un attīstot mediju daudzveidību, pilnveidojot mediju nozares profesionāļu izglītību, paaugstinot mediju vides kvalitāti un atbildīgumu, sekmējot mediju pratības attīstību un veicinot indivīdam un sabiedrībai drošu mediju vidi.

15) Eiropa 2020, Stratēģija gudrai, ilgtspējīgai un integrējošai izaugsmei viens no mērķiem ir sieviešu un vīriešu nodarbinātība rādītājs - 75%. Kā viens no priekšnoteikumiem - integrējošā izaugsme – ekonomika prioritātes īstenošanā, kurā ir augsts nodarbinātības līmenis un kas nodrošina ekonomisko, sociālo un teritoriālo kohēziju, ir sieviešu un vīriešu līdztiesības politikas nodrošināšana. Latvija savā **Nacionālajā reformu programmā stratēģijas „Eiropa 2020” īstenošanai** (MK 2011.gada 26.aprīļa sēdes protokollēmums nr.27, 34.§) ir nodarbinātības, izglītības un nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanas mērķus, iekļaujot tādus dzimumu līdztiesības politikas mērķu kontekstā svarīgus pasākumus kā nodarbinātības veicināšana, tai skaitā, riska grupu bezdarbniekiem, izglītības pieejamības nodrošināšana, veselības pakalpojumu pieejamība, diskriminācijas mazināšana, atbalsts ģimenēm ar bērniem.

III Nacionālā līmeņa normatīvie akti:

1) Latvijas Republikas Satversmes VIII. nodaļa „Cilvēka pamattiesības” ietver divus ar dzimumu līdztiesības nodrošināšanu saistītus pantus: atsauci uz starptautiskajiem dokumentiem (89.pants) un līdztiesības pamatprincipu (91.pants) „Visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas”.

2) Izglītības likums (pieņemts Saeimā 1998.gada 29.oktobrī, stājies spēkā 1999.gada 1.jūnijā) nosaka atšķirīgas attieksmes aizliegumu un personas tiesības iegūt izglītību neatkarīgi no mantiskā un sociālā stāvokļa, rases, tautības, etniskās piederības, dzimuma, reliģiskās un politiskās pārliecības, veselības stāvokļa, nodarbošanās un dzīvesvietas, kā arī personas tiesisko aizsardzību situācijā, ja tā aizstāv savas tiesības nolūkā novērst atšķirīgu attieksmi, vai tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums vai aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas.

3) Darba likums (pieņemts Saeimā 2001.gada 20.jūnijā, stājies spēkā 2002.gada 1.jūnijā) nosaka pienākumu darba devējam noteikt vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu, kā arī darbinieku tiesības vienlīdzīgas darba samaksas noteikumu pārkāpuma gadījumā. Likums regulē vienlīdzīgu tiesību principa ievērošanu darba tirgū (vienlīdzīgas tiesības uz darbu, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem), uzliekot par

pienākumu tā ievērošanu un nodrošināšanu bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas — neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem. Likumā noteiktais atšķirīgas attieksmes aizliegums atkarībā no darbinieka dzimuma attiecas uz darba tiesisko attiecību dibināšanu (sākot ar darba sludinājuma publicēšanu un darba interviju), to pastāvēšanas laiku, darba apstākļu profesionālās apmācības, vai kvalifikācijas paaugstināšanas noteikšanu, kā arī darba līguma uzteikšanu. Tāpat likums nosaka darbinieka tiesisko aizsardzību atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanas gadījumā. Darba likums ietver virkni tiesību normu, kas paredz priekšrocības darba attiecībās gan tiem darbiniekiem, kuriem ir bērni, gan grūtniecēm. Darba likumā noteikto priekšrocību mērķis ir nepieciešamība saskaņot darbinieka darba un ģimenes dzīvi, kas vienlaikus mijiedarbojas arī ar demogrāfijas veicināšanu valstī un vienlīdzīgu tiesību principa nodrošināšanu, un diskriminācijas aizliegumu darba tiesiskajās attiecībās, kā arī darbinieces veselības un drošības nodrošināšanas nepieciešamību.

4) Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums (*pieņemts Saeimā 2002.gada 9.maijā, stājies spēkā 2002.gada 1.jūlijā*) nosaka, ka, īstenojot aktīvos nodarbinātības un preventīvos bezdarba samazināšanas pasākumus, aizliegta atšķirīga attieksme personas dzimuma, rases un etniskās piederības dēļ. Par diskrimināciju dzimuma dēļ likuma izpratnē uzskatāma arī mazāk labvēlīga attieksme pret sievieti grūtniecības laikā vai pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā.

5) Pacientu tiesību likums (*pieņemts Saeimā 2009.gada 17.decembrī, stājies spēkā 2010.gada 1.martā*) nosaka atšķirīgas attieksmes aizliegumu atkarībā no personas rases, etniskās izcelsmes, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, veselības stāvokļa, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa vai citiem apstākļiem. Likums nosaka aizliegumu sodīt pacientu vai citādi tieši vai netieši radīt viņam nelabvēlīgus apstākļus, ja pacients aizstāv savas tiesības.

6) Likums „Par sociālo drošību” (*pieņemts Saeimā 1995.gada 7.septembrī, stājies spēkā 1995.gada 5.oktobrī*) nosaka, ka nodrošinot sociālos pakalpojumus, aizliegta atšķirīga attieksme atkarībā no personas rases, etniskās piederības, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, veselības stāvokļa, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa vai citiem apstākļiem. Likums definē atšķirīgas attieksmes, tiešas diskriminācijas un netiešas diskriminācijas situācijas, tai skaitā, nosaka, ka par diskrimināciju dzimuma dēļ uzskatāma arī mazāk labvēlīga attieksme pret sievieti grūtniecības laikā vai pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā.

7) Patērētāju tiesību aizsardzības likums (*pieņemts Saeimā 1999.gada 18.martā, stājies spēkā 1999.gada 15.aprīlī*) nosaka, ka, piedāvājot preci vai pakalpojumu, pārdodot preci vai sniedzot pakalpojumu, aizliegta atšķirīga attieksme patērētāja dzimuma, rases, etniskās piederības vai invaliditātes dēļ. Likums regulē pacienta tiesības atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanas gadījumā, definē atšķirīgas attieksmes, tiešas diskriminācijas un netiešas diskriminācijas situācijas, tai skaitā, nosaka, ka par diskrimināciju dzimuma dēļ uzskatāma arī mazāk labvēlīga attieksme pret sievieti grūtniecības laikā vai pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā.

8) Ministru kabineta 16.12.2014. noteikumi Nr.784 „Kārtība, kādā Eiropas Savienības struktūrfondu un Kohēzijas fonda vadībā iesaistītās institūcijas nodrošina plānošanas dokumentu sagatavošanu un šo fondu ieviešanu 2014.–2020.gada plānošanas periodā”, 7.un 8.punkts.

9) Atšķirīgas attieksmes aizliegums un/vai līdztiesības principi ir noteikti dažādu nozaru galvenajos normatīvajos aktos - Jaunatnes likumā, Sporta likumā, Zinātniskās darbības likumā, likumā „Par tiesu varu”, Fizisko personu, kuras veic saimniecisko darbību, diskriminācijas aizlieguma likumā, Administratīvā procesa likumā u.c.

29.05.2018.

3999

A.Gaile, 67021625

agnese.gaile@lm.gov.lv

S.Vasiļjeva, 67021559

sanita.vasiljeva@lm.gov.lv